

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian sumberdaya manusia

Menurut Elbadiansyah, manajemen adalah sebuah proses untuk mencapai suatu tujuan yang di mana dilakukan bersama-sama oleh seseorang dan melalui beberapa sumber daya lain yang terdapat di suatu organisasi, sedangkan sumber daya manusia adalah manusia yang menggerakkan dan dipekerjakan pada suatu organisasi atau perusahaan sebagai sumber pemikir, perencana, dan penggerak untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Hasibuan mengemukakan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan dan pendaya gunaan sumber daya manusia dengan sumber daya lain agar efisien dan juga efektif dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Sofyan, mendefinisikan bahwa sebuah cara yang digunakan untuk mngaplikasikan fungsi manajemen seperti *organizing, planning, actuating and controlling* pada setiap kegiatan operasional sumber daya manusia.²²

Dari sejumlah pengertian diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah cara yang dilakukan dengan tujuan untuk mengatur manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan. Dikarenakan manusia memiliki peran yang sangat penting bagi

²² Elbadiansyah, *Manajemen Sumber...*, hal 2

organisasi, dimana manusia sebagai penggerak utama pada sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur tentang hubungan peran manusia atau tenaga kerja yang diberdayakan dengan maksimal, efisien dan efektif agar tujuan bersama tercapai.

2. Tugas Dan Fungsi MSDM

Dalam buku karangan Nur dan Zulkarnain, manajemen merupakan cara guna mencapai tujuan pada sebuah organisasi diman terdapat kerjasama antar sumber daya yang dimiliki perusahaan, jadi manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yaitu untuk mengontrol hubungan antar pekerja atau karyawan dengan tempat mereka bekerja (perusahaan) agar menjadi kekuatan yang kuat dan baik agar dapat mendatangkan manfaat bagi keduanya. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia ing disingkat *POAC* : *planning, organizing, actuating, controlling*. Menurut Berliandaldo Fungsi manajemen sumber daya manusia secara detail adalah sebagai berikut:²³

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan sangatlah penting da lam sebuah organisasi, oleh sebab itu tahap ini harus diperhatikan dalam proses manajemen. Perencanaan artinya menentukan suatu progam yang tujuannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi, diantaranya diawali dari penyusunan

²³ *Ibid*, hal 4-6

visi dan misi organisasi dan kemudian mengatur orang-orang yang dapat diembani tugas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tugas perencanaan antara lain: menentukan target, membuat rencana kegiatan yang mendukung tujuan organisasi, mengatur urutan pelaksanaan, penyusunan anggaran biaya dan membuat SOP (Standar Operasional Perusahaan).

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah membagi kegiatan yang besar menjadi kegiatan yang lebih kecil. Caranya dengan membagi setiap tugas supaya dapat dilaksanakan dengan mudah guna mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian dijadikan alat untuk mencapai sebuah tujuan yang efisien dan efektif.

c. Penggerak (*actuating*)

Untuk melakukan kegiatan yang direncanakan, agar kegiatan dapat berjalan secara efisien dan efektif, maka perlu adanya penggerak dari manajer atau pimpinan, pada sebuah organisasi yang baik, penggerak tidak dilakukan oleh manajer atau pemimpin perusahaan tersebut, melainkan di berikan tanggung jawab kepada orang lain yang memiliki wewenang, maka tugas dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan menurut pekerjaan dan tugas sesuai bidangnya.

d. Pengawasan (*controing*)

Fungsi pengawasan sangat menentukan agar pekerjaan bisa berjalan dengan maksimal. Dikarenakan sifat manusia yang cenderung acuh tak acuh, sehingga fungsi pengawasan harus dilakukan dengan ketat, sebab pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai rencana. Disamping itu, pengawasan juga digunakan untuk mengendalikan jika terdapat suatu masalah dan hambatan.

3. Tujuan MSDM

a. Tujuan personal

Tujuan dari MSDM ini adalah untuk mencapai tujuan secara pribadi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya disamping untuk tujuan organisasi. Tujuan secara pribadi ini harus dipenuhi, hal ini juga dapat dijadikan sebagai motivasi dan perlindungan kepada karyawan oleh perusahaan.

b. Tujuan fungsi

Bertujuan untuk mengupayakan peran bagian yang lain agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan optimal atau sumber daya manusia pada sebuah organisasi dapat bekerja dengan baik.

c. Tujuan organisasi

Tujuannya untuk memperkenalkan manajemen sumber daya manusia itu nyata, sehingga perlu adanya peran terhadap dayaguna

organisasi secara menyeluruh. Sehingga setiap bagian-bagian MSDM di organisasi dapat dilaksanakan.

d. Tujuan masyarakat

Tujuan yang terakhir yakni bertanggung jawab secara sosial dimana sebuah organisasi yang berdiri di tengah masyarakat diharapkan dapat memberikan keuntungan dan manfaat kepada masyarakat. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus mempunyai tanggung jawab untuk mengatur sumber daya manusia agar tidak merugikan masyarakat.

4. Ruang lingkup MSDM

- a. *Human Resources* yaitu perencanaan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. *Job Analysis* yakni menganalisis dan menjabarkan secara rinci mengenai masing-masing pekerjaan atau jabatan pada sebuah perusahaan.
 - 1) *Recritment and Selection* adalah merekrut dan menyeleksi karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
 - 2) *Orientation and Induction* yaitu masa pengenalan terhadap perusahaan, nilai, budaya, dan etika bekerja.
 - 3) *Trainning and Development* yakni pelatihan dan juga pengembangan sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut.
 - 4) *Performance Appraisal* yaitu penilaian atas kerja karyawan guna untuk kepentingan promosi, demosi, transfer, dan PHK.

- 5) *Compensation Planning and Remuneration* yakni perencanaan dan pemberian kompensasi.
- 6) *Motivation, Welfare, Healty and Safety* yaitu memberikan *motivasi*, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) *Industrial relations* adalah menjalin komunikasi dan hubungan dengan perkumpulan pekerja.²⁴

B. Upah

1. Pengertian Upah

Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak bagi buruh atau pekerja yang harus diterima dan berbentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pihak pemberi kerja yang diberikan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja, perjanjian kerja atau perauran perundang-undangan. Termasuk pula tunjangan yang diberikan kepada pekerja maupun keluarganya atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.²⁵

Menurut Wikipedia, upah adalah balasan berupa uang yang dibayarkan kepada pekerja atas suatu pekerjaan berupa jasa atau tenaga yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pembayaran dapat

²⁴ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber...*, hal 23-24

²⁵ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif – Bonus - THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun – Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta : Forum Sahabat, 2008), hal 2

dihitung dari hasil pekerjaan yang diselesaikan. Atau dalam hitungan jam atau harian atau dihitung sesuai jam kerja.²⁶

Nurimansyah mendefinisikan upah adalah segala sesuatu bentuk penghasilan yang diterima pekerja atau buruh yang berupa uang maupun barang pada jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan perekonomian. Upah yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja atas suatu pekerjaan, termasuk ongkos, bonus, komisi, tunjangan maupun pembayaran lainnya yang dapat dihubungkan dengan pekerjaannya yang wajib dibayar sesuai kontrak.²⁷

Dari penjelasan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa upah adalah imbalan yang diberikan oleh pihak pemberi kerja kepada pihak yang bekerja atas suatu pekerjaan. Dimana imbalan ini berupa uang tunai.

2. Macam-Macam Upah

Upah terbagi menjadi beberapa macam diantaranya:

a. Upah Harian

Upah harian yaitu upah yang diterima oleh pekerja dan dihitung secara harian. Atau berdasarkan berapa kali pekerja masuk. Upah harian dibayarkan secara harian kepada pekerja yang status kerjanya adalah harian lepas.

²⁶ <https://www.id.m.wikipedia.org/wiki/Upah>, diakses 5 November 2020 pukul 21.35 wib

²⁷ Arthur Lewis, *Dasar-dasar Hukum Bisnis*, (Bandung: Nusa Media, 2009), hal 231

b. Upah Borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan jumlah pekerjaan atau satuan hasil kerja yang sifatnya musiman. Pembayaran upah borongan hanya diberikan untuk pekerja yang terikat kontrak.

c. Upah Tetap

Upah tetap yaitu upah yang diterima oleh pekerja secara tetap. Upah tetap diterima secara tetap dan tidak ada keterkaitan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur ataupun yang lainnya. upah tetap biasa ditujukan oleh para pekerja yang kerjanya pada waktu tidak tentu (PKWTT) atau biasa disebut dengan pekerja tetap.

d. Upah Tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja atau buruh secara tidak tetap. Tidak tetapnya upah yang diterima, akibat dari jumlah pekerjaan yang tidak stabil. Apabila pekerjaan banyak maka ada kerja lembur sehingga upahnya dapat bertambah, ataupun sebaliknya.²⁸

e. Upah Indeks

Upah indeks adalah upah yang dibayarkan berdasar indeks biaya hidup. Maksudnya, naik turunnya indeks biaya hidup dapat mempengaruhi besar kecilnya upah yang diterima oleh pekerja. Apabila harga kebutuhan

²⁸ *Ibid*, hal 3-4

pokok naik, maka upah juga akan naik. Sebaliknya, jika harga kebutuhan pokok turun maka upah yang dibayarkan akan turun juga.

f. Upah Skala

Upah skala ialah upah yang dibayar sesuai hasil penjualan. Artinya, terdapat hubungan yang seimbang antara jumlah penjualan dengan upah yang dibayarkan nantinya. Apabila omset meningkat, maka upah yang dibayarkan meningkat pula, dan apabila omset penjualan turun maka upah yang dibayarkan akan menurun.

g. Upah dengan Premi

Sistem upah dengan premi ini, upah yang diterima oleh karyawan tidak hanya upah pokok saja, melainkan juga akan mendapat bonus tambahan jika target penjualan terpenuhi.²⁹

Dengan jenis-jenis upah di atas, maka upah tidak boleh diberikan jika di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku di setiap daerah. Upah minimum yaitu terendah yang dibayarkan kepada pekerja dan dijadikan patokan untuk jenis upah yang lain, termasuk upah borongan, upah harian yang dimana upah tersebut jika dikalkulasi selama sebulan tidak boleh kurang dari jumlah upah minimum yang ditetapkan dan berlaku di suatu daerah.³⁰

²⁹ Alam S., *EKONOMI untuk SMA dan MA Kelas X Jilid 1* (Jakarta: Esis, 2008), hal 165

³⁰ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung...*, hal 4

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecil upah Menurut Fillopo, antara lain sebagai berikut:³¹

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan mempengaruhi upah, hal ini bisa terjadi karena jika perusahaan membutuhkan pekerja yang memiliki keterampilan tinggi sedangkan tenaga kerja yang memiliki keahlian langka keberadaanya, maka upah cenderung akan tinggi. Akan tetapi untuk jabatan penawaran tenaga kerja cukup tinggi maka upah akan menurun.

b. Organisasi buruh

Dengan adanya organisasi buruh, juga akan mempengaruhi tingkat upah. Karena para buruh mengetahui besaran upah para buruh lainnya dan juga terkadang buruh menuntut kenaikan upah

c. Produktivitas

Apabila produktivitas kerja para buruh semakin baik dan meningkat, maka semakin besar pula jumlah besaran upah yang diterima oleh buruh.

³¹ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya*, (Surakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal 21-23

d. Biaya hidup

Dikarenakan biaya hidup di daerah perkotaan dan daerah pedesaan berbeda maka dari itu besaran upah juga berbeda. Dimana jumlah besaran upah di perkotaan lebih besar dari pada jumlah upah di wilayah pedesaan. Hal ini disebabkan karena biaya hidup dipertanian lebih tinggi ketimbang biaya hidup di pedesaan.

e. Pemerintah

Pemerintah mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Dimana pemerintah menerapkan peraturan dengan upah minimum regional (UMR) yang disesuaikan dengan daerah masing-masing sehingga perusahaan tidak dapat semena-mena membayarkan upah karyawan.

f. Keadilan dan kelayakan upah

Prinsip keadilan harus tetap diutamakan dalam memberikan upah. Adil disini bukan berarti dibagi rata, akan tetapi keadilan antara pengorbanan (output) dengan penghasilan (output) harus seimbang, selain keadilan, kelayakan sistem pengupahan juga harus diperhatikan.

4. Syarat-Syarat Pengupahan Yang Baik

Terdapat banyak hal yang perlu di pertimbangkan oleh pihak perusahaan sebelum menetapkan besaran upah untuk pekerja tertentu. Pemberian upah harus memperhatikan aspek-aspek yang manusiawi. Karena

pemberian upah berketerkaitan dengan kesejahteraan pkerja dan keluarganya. Hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- 1) Pekerja harus mengetahui sistem pemberian upah.
- 2) Upah harus dibayar tepat waktu.
- 3) Sistem upah harus adil dan wajar.
- 4) Jumlah upah harus mencukupi kebutuhan buruh dan keluarganya.³²

5. Upah Menurut Ekonomi Islam

Upah atau gaji merupakan bayaran yang diberikan oleh seorang majikan kepada pekerjanya atas suatu kegiatan yang terlibat pada suatu prospek produksi. Dalam bahasa Arab upah disebut *al-ujrah*. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diterima pekerja.³³

Dalam konsep Islam, upah atau *ijarah* tidak hanya berhubungan dengan sewa-menyewa jasa saja, akan tetapi juga berhubungan dengan sewa-menyewa aset. Dasar hukum diperbolehkannya ijarah terdapat dalam Al-Qur'an surat at-Thalaq ayat 6.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: *Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya.*³⁴

Maksud dari ayat diatas adalah berilah imbalan terhadap orang yang sudah bekerja terhadapmu. Adapun yang menjadi landasan ijarah dalam ayat di atas adalah ungkapan, maka berikanlah upahnya dan, apabila kamu

³² Alam S., *EKONOMI untuk SMA...*, hal 167

³³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta : Arjasa Pratama, 2020), hal 17

³⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'anhal 559

memberikan pembayaran yang patut, hal ini menunjukkan adanya jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah secara patut.

Terdapat dua jenis upah menurut hukum Islam diantaranya:

- 1) *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa-menyewa jasa, mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan atas jasa yang disewa.
- 2) *Ijarah* yang berkaitan dengan sewa-menyewa aset atau properti yakni memindahkan hak untuk memakai aset tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa.³⁵

Islam menekankan bahwa pemberian upah harus tepat pada waktunya. Seperti dalam hadis berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering.” (HR. Ibnu Majah).³⁶

Maksud hadits diatas adalah seorang majikan atau manajer harus segera menunaikan hak pekerja (karyawan) setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.³⁷

³⁵ Nurina T. Muhyiddin, *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*, (Malang : Peneleh, 2020), hal 27

³⁶ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi'I al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majjah Juz II*, (Beirut, da ar al-kutub al-Ilmiyah, tt), hal 675

³⁷ Malahayati, *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*, (Yogyakarta: Penerbit Jogja Great! Plublisher, 2010), hal 178

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Kata motivasi berujuk dari bahasa latin *movere* yang memiliki arti daya dorong atau penggerak. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu yang bisa mempengaruhi seseorang untuk gait bekerja. Dalam memberikan motivasi diperlukan sebuah rangsangan yang mampu membangkitkan semangat kerja dari karyawan untuk melakukan pekerjaanya dengan baik.³⁸

Menurut Siagian, motivasi merupakan dorongan untuk seseorang untuk memberikan peranannya yang semaksimal mungkin demi keberhasilan organisasi guna untuk mencapai sebuah tujuan. Berbeda halnya dengan pendapat flipppo dalam buku hasibuan, bahwa motivasi yaitu suatu kemampuan, dalam memposisikan seorang pegawai dan organisasi supaya dapat bekerja secara optimal, sehingga tujuan dari pegawai dan organisasi dapat tercapai secara bersama.

Samsudin mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebuah cara untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok pekerja agar meleka mau melakukan semua pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam buku Samsudin menyatakan, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk memberikan dorongan, semangat dan memberikan inspirasi kepada para karyawan.³⁹

³⁸ Sisca dkk, *Teori-teori Sumberdaya Mnusia*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2020), hal 8

³⁹ Raja Maruli Tua Sitorus, (ed.), *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpina Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya : Scopindo, 2020), hal157

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diberikan oleh seorang manajer perusahaan kepada para karyawannya, agar seorang karyawan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik lagi agar tujuan cepat terealisasikan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Orang bekerja pada hakikatnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibuan, tujuan seseorang mau bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dan keinginan sebagai berikut:⁴⁰

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan ini merupakan hal yang paling utama bagi setiap insan manusia yakni dengan bekerja, manusia dapat makan dan minum ataupun kebutuhan pokok lainnya guna dapat melanjutkan hidupnya.

2) Keinginan untuk suatu posisi

Keinginan ini merupakan salah satu sebab dari manusia mau bekerja yakni untuk menempati suatu posisi. Jika seseorang giat bekerja maka tidak dipungkiri lagi orang tersebut akan bekerja pada posisi apa yang ia inginkan.

3) Keinginan akan pengakuan

Seseorang bekerja dengan baik selain untuk memperoleh sebuah posisi yang diinginkannya, biasanya agar dirinya memperoleh pengakuan atas hasil dari pekerjaannya. Baik dari atasan maupun rekan kerja lainnya.

⁴⁰ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja*, (Surabaya: PT QiaraMedia 2009), ha121-22

4) Keinginan akan kekuasaan

Adanya keinginan untuk memiliki sesuatu, sehingga hal ini yang mendorong seseorang untuk mau bekerja. Dengan memiliki sesuatu seseorang dapat berkuasa akan miliknya tersebut.

3. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi akan berhasil jika memiliki tujuan yang jelas dan disadari oleh seseorang yang di motivasi dan juga sesuai dengan kebutuhan seseorang yang di motivasi. Oleh sebab itu, seseorang akan memberikan motivasi wajib memahami dan mengetahui latar belakang kehidupan, keperibadian seseorang dan kebutuhan orang yang akan di beri motivasi kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut hasibuan, antara lain:

- 1) Mendorong hasrat dan semangat kerja.
- 2) Menumbuhkan moral dan kepuasan bekerja.
- 3) Memaksimalkan produktivitas dalam bekerja.
- 4) Mempertahankan loyalitas karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absen dari karyawan.
- 6) Pengadaan karyawan yang efektif.
- 7) Mewujudkan suasana dan hubungan yang harmonis.
- 8) Meningkatkan partisipasi dan kreatifitas karyawan.
- 9) Mengoptimalkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Menjunjung tinggi tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaanya.

11) Mendorong untuk berprestasi memperoleh peluang karir.⁴¹

4. Motivasi Kerja Islam

Bekerja, dalam islam merupakan sebuah kewajiban. Motivasi kerja islam bukan untuk mengejar kesenangan secara materi, bukan untuk status, dan juga bukan untuk memperoleh kekayaan dengan berbagai cara.⁴² Akan tetapi untuk peribadatan. Bekerja adalah sesuatu hal yang istimewa menurut pandangan islam.

Motivasi Kerja islam bukan hanya mencari nafkah untuk memebuhi kebutuhan semata, melainkan juga untuk memenuhi kewajiban beribadah kepada Allah SWT. Kebanyakan orang bekerja hanya untuk kepentingan duniawi saja, tidak peduli untuk kepentingan akhirat. Oleh karenanya seorang pekerja perlu motivasi kerja yang baik yang dibenarkan oleh Islam, dan ciri-ciri seorang pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik dan sesuai dengan Islam antara lain:⁴³

1. Niat baik dan benar (mengharap ridho Allah SWT)

Seseorang dalam bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi kerja, dengan niat akan menentukan arah kerjaannya. Apabila bekerja dengan niat untuk memperoleh gaji, maka hanya itu saja yang akan diterimannya. Akan tetapi, bila niat bekerja juga untuk menafkahi keluarga, memperoleh rezeki yang halal, yang semata-mata untuk

⁴¹ Muhammad Ihsan, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai Tidak TetaP Bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru*, (Pekanbaru : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal 10

⁴² Rahmat, *Motivasi Kerja dalam Islam*, <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>. Diakses pada 23 November 2020

⁴³ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Pamekasan : Duta Media Publishing, 2017), hal 169-171

mendapat ridho dari Allah SWT, tentu akan mendapatkan seperti apa yang diniatkan.

2. Takwa dalam bekerja

Disini terdapat dua pengertian. Yang pertama, melaksanakan segala perintah-Nya dan menjauhi segala jenis larangan-Nya. Yang kedua, sikap bertanggung jawab seorang muslim pada keimanan yang telah diyakini dan di amanahkan. orang yang bertakwa pasti menonjolkan sikap-sikap yang baik. Sehingga orang-orang yang takwa selalu menampilkan sikap-sikap yang baik. Ciri-ciri sikap-sikap yang baik adalah: (a) taat pada aturan, (b) menghindari segala kebathilan, (c) bekerja dengan cara terbaik, dan (d) hanya menginginkan hasil yang baik dan halal.

3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas merupakan syarat utama diterimannya amal perbuatan manusia di sisi Allah SWT. Sebuah kegiatan termasuk bekerja apabila dilaksanakan dengan penuh keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat Allah SWT. Ciri-ciri orang bekerja dengan ikhlas yakni: (a) bekerja untuk mengharap ridho dari Allah SWT, (b) bebas dari segala jenis pamrih dan ria', (c) dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh semangat, dan (d) tidak merasa rendah karena cercaan maupun makian sehingga tidak melunturkan semangat kerja.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat karyawan bekerja, sehingga apabila kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi kerja dari para karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berupa fisik saja akan tetapi juga berupa non fisik misalnya hubungan kerja antar rekan kerja atau hubungan pekerja dengan atasannya. Menurut Kusriyanto, lingkungan kerja bisa mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Tyssen mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai tata letak fisik, tata ruang, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan teman kerja dan juga kualitas semua elemen yang memiliki dampak yang positif terhadap kualitas kerja.

Menurut Wahyudin lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya kinerja karyawan yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja yaitu seluruh alat dan bahan yang ditangani, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, cara kerja, serta peraturan kerja yang baik anatar perorangan maupun kelompok. Dengan begitu lingkungan kerja harus betul-betul diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan senang dan aman, sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat dan hasil perusahaan akan meningkat pula.⁴⁴

⁴⁴ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi*, (Surabaya : CV Jakad Publishing, 2018), hal140

Sedarmayanti mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan nyaman, maka seseorang atau karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal. Menurut Sariyanti dengan pengelolaan manajemen yang baik dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan baik, yang mendukung karyawan untuk bekerja, maka diharapkan dapat berdampak positif dalam penentuan perilaku karyawan. Di sini lingkungan kerja menduduki posisi yang sangat penting dalam pengendalian manajemen. Menurut Robbins lingkungan kerja adalah apaun yang ada di sekitar pekerja dan mampu mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.⁴⁵

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, maka kesimpulan dari pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi tempat karyawan bekerja yang dimana dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja yang sangat mendukung maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kurang mendukung maka kinerja dari karyawan akan kurang maksimal.

2. Aspek Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan, bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 aspek penting yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

⁴⁵ *Ibid*, hal 41

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat karyawan bekerja. Dimana kondisi ini mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya: komputer, meja, pencahayaan, teperatur ruangan dan lainnya

b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu suatu keadaan yang timbul dan berkaitan dengan hubungan kerja. Contoh: hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.⁴⁶

3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah:⁴⁷

1) Pencahayaan

Pencahayaan memiliki manfaat yang sangat penting bagi karyawan untuk keselamatan dan kenyamanan kerja. Apabila pencahayaan yang baik dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, namun apabila pencahayaan yang menyilaukan ataupun redup dapat menghambat pekerjaan karyawan sehingga hasil kurang maksimal.

⁴⁶ Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, (Sidoarjo : Zifatma Jawa, 2018), hal 77

⁴⁷ *Ibid*, hal 81-87

2) Suhu

Dalam kondisi normal, setiap anggota tubuh memiliki temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk menjaga suhu normal. Sistem tubuh yang sempurna memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan suhu luar tidak lebih dari 20% untuk keadaan panas dan untuk keadaan dingin 35% dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban

Kelembaban adalah seberapa banyak jumlah air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi temperatur udara. Kelembaban ini mempengaruhi suhu tubuh manusia. Sehingga, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitar

4) Sirkulasi udara

Yang paling penting dalam kehidupan setiap makhluk adalah oksigen. Dimana oksigen digunakan untuk menjaga keberlangsungan hidup. Yaitu proses metabolisme dalam tubuh. Udara dikatakan kotor jika kadar oksigennya berkurang dan tercampur dengan gas atau bau-bau lainnya yang dapat berbahaya untuk kesehatan. Sumber utama udara segar berasal dari tumbuhan-tumbuhan yang berada disekitar tempat bekerja. Tanaman menjadi sumber penhasil oksigen. Dengan oksigen yang cukup dan dipengaruhi oleh psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, kedua hal tersebut akan menyejukan. Rasa segar dan sejuk mampu merefleksikan tubuh akibat kecapean bekerja.

5) Suara bising

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Dengan suara yang jangka waktu lama dapat mengganggu kinerja karyawan dan dapat menimbulkan komunikasi antara karyawan dapat terganggu sehingga menimbulkan minimnya komunikasi. Dalam bekerja seorang karyawan harus konsentrasi agar dapat bekerja dengan maksimal. Dengan suara yang terlalu bising dapat merusak pendengaran. Bahkan yang paling fatal dapat menyebabkan kematian.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis maksudnya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getarannya dapat dirasakan oleh tubuh karyawan. Getaran mekanis pada umumnya mengganggu tubuh karena tidak teratur, entah tidak teratur dalam frekuensi maupun entitasnya.

7) Bau tidak sedap

Dengan bau yang tidak sedap di sekitar tempat kerja bisa dianggap sebagai pencemaran. Karena dapat mengganggu konsentrasi para karyawan bekerja, salah satu cara untuk menghilangkan bau yang tidak sedap adalah dengan menggunakan pendingin ruangan.

8) Tata pewarnaan di tempat kerja

Tata warna di tempat kerja harus dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Karena warna dapat mempengaruhi perasaan. Sifat dan pengaruh dari warna terkadang dapat memicu rasa senang,

sedih dan lainnya, karena sifat warna dapat merangsang perasaan seseorang.

9) Dekorasi

Dekorasi tidak hanya dengan cara mengatur tata, letak warna, perlengkapan, dan lainnya yang mendukung pekerjaan. Sehingga dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik dengan nada yang sesuai dengan waktu, tempat dan suasana mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga dengan penyetelan musik yang sesuai diharapkan tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

11) Keamanan

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif, maka keamanan perlu diperhatikan. Memanfaatkan tenaga SATPAM adalah salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja.

E. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja mengaktualisasikan suasana secara menyeluruh yang di rasakan oleh tenaga kerja. Menurut Nitisemito, semangat kerja yaitu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekjiay menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang yang bekerja sama dengan giat dan

konsisten untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Muhti, semangat kerja merupakan sikap seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan giat, disiplin, kerja sama dan bertanggung jawab. Sehingga suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.⁴⁸

Banyak ahli berargumentasi mengenai semangat kerja, namun argumentasi tersebut tidak jauh berbeda antar satu sama lainnya. Pendapat yang dikemukakan oleh Moekijat mendefinisikan semangat kerja adalah sebagai keahlian atau kemampuan baik seseorang maupun kelompok untuk bekerja sama dengan rajin dan tanggung jawab untuk meraih tujuan bersama.

Menurut Yulianta, bahwa semangat kerja karyawan dapat muncul jika terjalin suatu hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawannya. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan dapat terjadi hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahannya, sehingga apa yang disampaikan oleh atasan dapat dimengerti, dipahami, dan dilaksanakan oleh karyawan dengan penuh semangat. Sedangkan menurut Setiasih mengatakan apabila bisa bekerja dengan penuh rasa semangat, seseorang perlu akan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, terampil akan pekerjaan apapun, apabila dihadapkan pada lingkungan kerja yang kumuh, gerah, cahaya yang kurang, maka akan berdampak kesulitan dan akan membuat semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan menurun.⁴⁹

⁴⁸ A.M Dadang, *Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan : Qiara Media, 2019), hal 132

⁴⁹ Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang : UMM PRESS, 2016), hal 167

Dari beberapa pengertian diatas mengenai semangat kerja, maka penulis menarik kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan rasa yang muncul dari dalam diri seseorang maupun kelompok untuk bekerja secara sukarela, bekerja secara giat, tekun dan tanggung jawab agar suatu pekerjaan cepat selesai, dan juga setiap orang memiliki rasa memiliki atas setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

1) *Job Security*

Pekerjaan yang diampu karyawan merupakan pekerjaan tetap yang aman dan relatif tetap. Bukan pekerjaan atau jabatan yang dapat dialihkan dan sebagainya. Terdapat kemungkinan bahwa karyawan bisa dirumahkan, dipecat, atau dialihkan. hal ini dapat mengurangi kegairahan karyawan dalam bekerja. Sebenarnya kondisi ini bagus dalam rangka menjaga semangat kerja karyawan. Mengingat jika semangat kerja karyawan yang tinggi maka akan di perpanjang kontraknya, dan juga sebaliknya.

2) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Perusahaan yang memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya, jika karir seorang karyawan dapat berkembang, maka karyawan akan lebih terdorong untuk bersemangat kerja dan menyelesaikan tugas.

3) Kondisi kerja yang menyenangkan

Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, harmonis, tidak terlalu kaku, merupakan syarat timbulnya semangat kerja. Lingkungan kerja disini merupakan lingkungan kerja fisik yang rapi, bersih dan rapi mampu menambah semangat. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai lingkungan sosial dimana terdapat hubungan yang harmonis, penuh kekeluargaan, humanis, tidak sentimen, tidak egois, tidak ada perkataan yang menyionggung perasaan, hal ini mampu meningkatkan semangat kerja karyawan juga.

4) Kepemimpinan yang baik

Dengan kepemimpinan yang baik yang tidak menimbulkan rasa takut karyawan, hal ini dapat memunculkan rasa hormat karyawan terhadap atasannya, dan mampu meningkatkan semangat kerja dari karyawan. Pemimpin yang memiliki watak humanis akan menimbulkan rasa hormat karyawan kepada pemimpinnya dan pastinya semangat kerja karyawan akan meningkat.

5) Dengan kepemimpinan yang baik yang tidak menimbulkan rasa takut karyawan, hal ini dapat memunculkan rasa hormat karyawan terhadap atasannya, dan mampu meningkatkan semangat kerja dari karyawan. Pemimpin yang memiliki watak humanis akan menimbulkan rasa hormat karyawan kepada pemimpinnya dan pastinya semangat kerja karyawan akan meningkat.

6) Adanya kompensasi, gaji, imbalan

Faktor inilah yang sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika semakin tinggi penghasilan yang diperoleh, maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, dan sebaliknya.⁵⁰

3. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Nitisemito menyatakan bahwa terdapat indikasi-indikasi yang dapat menurunkan semangat kerja antara lain :⁵¹

1) Rendahnya produktivitas

Rendahnya produktivitas kerja, ditengarai oleh sikap malas, sering menunda-nunda pekerjaan. Berarti pada perusahaan tersebut telah terjadi indikasi-indikasi penurunan semangat kerja karyawan.

2) Tingkat absensi tinggi

Semangat kerja Secara garis besar, apabila semangat kerja seseorang menurun, maka orang tersebut akan malas bekerja. Hal ini secara langsung akan menimbulkan karyawan untuk bolos bekerja sehingga mengakibatkan tingkat angka absen tinggi.

3) Tingkat perputaran atau perpindahan buruh yang tinggi (*labour turnover*)

Dengan sering keluar masuknya karyawan, akibat ketidaksenangan karyawan dalam bekerja, yang mengakibatkan karyawan untuk pindah tempat kerja.

⁵⁰ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), hal 327

⁵¹ A.M Dadang, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja ...*, hal 30

4) Tingkat kerusakan yang naik

Selanjutnya, yang merupakan indikasi yang cukup kuat untuk menurunkan semangat kerja karyawan adalah tingkat kerusakan yang tinggi. Dimana sering terjadinya kecerobohan, kurang adanya perhatian dalam bekerja.

5) Kegelisahan dimana-mana

Gelisah disini maksudnya, ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan terusiknya kenyamanan dan ketenangan karyawan dapat menurunkan semangat kerja.

6) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang kerap terjadi karena ketidakpuasan. Dimana pada proses tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Tuntutan masal dari karyawan harus diwaspadai oleh pihak perusahaan.

7) Pemogokan

Pemogokan kerja dapat timbul karena kegelisahan, ketidakpuasan dan sebagainya. Jika hal tersebut berlanjut maka tak mungkin mogok kerja akan meningkat dan dapat menurunkan semangat kerja.

4. Dimensi Semangat Kerja

1) Suasana kerja.

2) Suasana batin atau psikologi baik secara individu maupun kelompok.

- 3) Kegairahan bekerja.
- 4) Senang akan pekerjaan yang dihadapi.
- 5) Pengaruh negatif dari semangat kerja dapat dinetralisir.
- 6) Mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih giat.
- 7) Pekerjaan akan cepat rampung.
- 8) Produktivitas kerja meningkat.
- 9) Tujuan yang telah ditetapkan.⁵²

F. Hubungan upah dengan semangat kerja karyawan

Upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan. Besaran upah ditetapkan secara harian, satuan atau Borongan. Dengan adanya pemberian upah yang sesuai diharapkan karyawan akan bekerja lebih semangat sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.⁵³

Perusahaan perlu memperhatikan memperhatikan pentingnya semangat kerja karyawan dengan memberikan upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawannya. Pada umumnya karyawan akan bersemangat kerja apabila upah yang diterima sudah sesuai. Upah memiliki hubungan dengan semangat kerja karyawan, yang mana apabila upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan timbul rasa gairah kerja

⁵² *Ibid*, hal 326

⁵³ Ketut Alit Wiantara “*Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kesap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 2014*”, Vol. 5 Nomor. 1 Tahun 2015.

yang semakin baik. Dengan besaran upah yang diterima dapat memuaskan dan memunculkan semangat kerja karyawan.⁵⁴

G. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu usaha untuk mempengaruhi karyawan dengan memberikan suatu dorongan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan karena dengan adanya motivasi kerja, karyawan merasa diperdulikan oleh pemimpin atau manajer perusahaan. Sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.⁵⁵

Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan, dimana apabila pemberian motivasi kerja yang baik dan dirasa dapat menimbulkan gairah untuk bekerja semangat kerja akan meningkat. Motivasi kerja dalam bentuk arahan, apresiasi dan lain sebagainya. Dengan semangat kerja yang meningkatkan hasil produksi perusahaan juga akan meningkat.⁵⁶

H. Hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja baik secara fisik Berupa ventilasi udara yang bersih, diruangan tempat bekerja tidak panas, ruangan yang bersih dan nyaman, tidak

⁵⁴ Sozawato Gea dan Zuraida, *Hubungan Kesesuaian Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjjipta Rimba Djaja*, Jurnal FPsi, Vol. 1, No. 1 tt

⁵⁵ Siska Inggriani, "Hubungan Motivasi Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", Jurnal Universita Negeri Padang Vol. 3, No.4 tahun 2019.

⁵⁶ Tri Atmidji Sutikno, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Dosen FPTK IKIP Malang", Jurnal Teknologi Dan Kejuruan Vol. 17, No. 1 Tahun 1994

adanya bau yang tidak sedap. Lingkungan nonfisik berupa terdapat hubungan yang harmonis antar teman kerja dan juga keadaan manajer perusahaan. secara. Langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dapat memengaruhi semangat kerja karyawan.⁵⁷

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap semangat kerja karyawan. Apabila lingkungan tempat kerja dimana karyawan bekerja bersih, nyaman dan juga dapat memperbaiki lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan. Sehingga bahwa setiap terjadi perbaikan lingkungan kerja maka semangat kerja juga akan meningkat.⁵⁸

I. Penelitian Terdahulu

Maksud penelitian terdahulu untuk memperoleh hasil guna bahan perbandingan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya tanggapan kesamaan dengan penelitian sebelumnya. Dengan itu maka peneliti perlu menyantumkan penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan Lestari⁵⁹. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Artha Angkasa Tebing Tinggi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kasual. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.

⁵⁷ Muhammad Nur dan Sugiarto “ *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT Angkasa Pura II Persero Pekanbaru*, *Malikussaleh Industrial Journal* Vol. 3 No. 1 Tahun 2014

⁵⁸ Noor Annisa, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*, *eJournal Administrasi Negara* Vol. 3 No. 5 Tahun 2015

⁵⁹ Indah Lestari, “*Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Artha angkasa tebing tinggi*”, (Medan : Universitas Sumatera Utara Medan, 2017)

Artha Angkasa yang berjumlah 121 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Ditunjukkan dengan kontribusi *Adjusted R Square* sebesar 58,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah jumlah variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan tiga variabel bebas yaitu upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu juga perbedaan pada teknik pengambilan sampel dan lokasi penelitian.

Penelitian oleh Wijaya⁶⁰. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddkkelieng Kabupaten Wajo. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Metode penentuan sampel dengan menggunakan sampel jenuh (*sensus*). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji

⁶⁰ Agus Wijaya, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelieng Kabupaten Wajo*”, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddun Makassar, 2017)

regresi linier berganda, uji f dan uji t. Dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang mendominasi adalah variabel motivasi kerja. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selain itu juga persamaan pada teknik penentuan sampel. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah jumlah variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan tiga variabel bebas yaitu upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu juga perbedaan pada variabel terikatnya pada penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian saya menggunakan variabel semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Pasaribu⁶¹. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan CV Jaya Karya Baru Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan 20 sampel hipotesis dari karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas skala rikert pada program SPSS versi 16 analisis regresi double linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Di tunjukkan dengan hasil uji t hitung $4,359 > t$ tabel $1,729$ dengan nilai signifikan $0,05$. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel

⁶¹ Panca Dharma Pasaribu, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru", *JOM FISIP*, Vol. 04, No. 01 februari, 2017

lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu analisis regresi yang digunakan dan lokasi penelitian.

Penelitian oleh Septianingsih⁶². Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah nasabah CV. Natural Palembang sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 115 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan kausalitas, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa variabel upah dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Natural Palembang. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji f yang memperoleh f hitung sebesar 32,310 diterima pada taraf signifikan 5%. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel upah dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel terikatnya pada penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian saya menggunakan variabel semangat kerja karyawan, selain itu juga perbedaan lokasi penelitian.

⁶² Nanda Dwi Septianingsih, "*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada CV. Natural Palembang*", (Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017)

Penelitian oleh Muntaha dan Mufrihah⁶³. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso, Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode survei yang berjumlah 280 orang. Penelitian dilakukan pada tahun 2017. Sampel yang digunakan sebanyak 162 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk skala *Likert* dan skala peringkat. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur, t hitung $3,20 > t$ tabel pada r 2,35. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah jumlah variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yaitu motivasi kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan tiga variabel bebas yaitu upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu juga perbedaan variabel terikatnya dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto dkk⁶⁴. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

⁶³ Muntaha dan Mazayatul Mufrihah, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak”, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol.8, No.1, Januari 2017

⁶⁴ Joni Heruwanto dkk, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor”, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 15, No.02 Desember, 2018

di PT. Putra Taro Palama. Pada penelitian ini mengambil populasi dan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah responden 61. Teknis analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Dengan hasil penelitian variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan hasil data R Square sebesar 0,457 atau sebesar 45,7%. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah jumlah variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan tiga variabel bebas yaitu upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu juga perbedaan variabel terikatnya dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Nasution⁶⁵. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa faktor upah, insentif, dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas, Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar angket atau kuisioner kepada karyawan dan polulasinya berjumlah 75 orang karyawan. Data diproses menggunakan SPSS *For Windows versi 20.0* Teknik

⁶⁵ Sonya Melinda Nasution, “*Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas*”, (Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018)

pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Dibuktikan dengan hasil statistik f hitung sebesar $19,296 >$ dari f tabel $2,73$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel upah, selain itu juga persamaan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu terletak pada variabel intensif dan jaminan sosial. Selain itu juga perbedaan variabel terikatnya dan lokasi penelitian.

Penelitian Nico⁶⁶. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran semangat kerja dan upah dalam upaya peningkatan kinerja perawat RSUD Sarah Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dan penelitian ini dilakukan kepada seluruh perawat yang berjumlah 68 orang. Dengan hasil penelitian bahwa semangat kerja dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan. Yang dibuktikan dengan hasil uji f hitung sebesar $30,468$, jadi f hitung $>$ f tabel ($30,468 > 3,14$). Adapun persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada menggunakan variabel upah. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pada penelitian ini

⁶⁶ Nico, "*Pengaruh Semangat Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSUD Sarah Medan*", (Medan : Universitas Medan Area, 2018)

semangat kerja dijadikan sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian saya dijadikan sebagai variabel terikat, selain itu juga perbedaan obyek penelitian.

Penelitian Cahyani dan Mujiati⁶⁷. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Penelitian ini dilakukan di SMP Taman Sastra, sampel pada penelitian ini sebanyak 35 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja, selain itu juga persamaan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada lokasi penelitian

Penelitian yang dilakukan Safrina dan Lestari⁶⁸. Pada tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Negeri 1 Ukul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Ukul, sedangkan sampel penelitian ini adalah sebanyak 31 guru. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis

⁶⁷ Ni Made Diah Malini Cahyani dan Ni Wayan Mujiati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja", E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019

⁶⁸ Nova Safrina dan Vina Lestari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Negeri 1 Ukul", Jurnal Niara, Vol. 11, No. 2, Januari 2019

menggunakan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 Ukul. Hasil ini dibuktikan pada uji regresi didapat persamaan $Y = -2,588 + 0,898X$, dan pada uji koefisien determinasi bahwa lingkungan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 90,6%. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Rampisela dan Lumintang⁶⁹. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT. Dayana Cipta Tomohon. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis sampel jenuh. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini dibuktikan dengan $0,019 < 0,05$. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja, upah, dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan

⁶⁹ Virginia A.J Rampisela dan Genita G Lumintang, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta”, Jurnal EMBA, Vol. 8, No. 1, Januari 2020

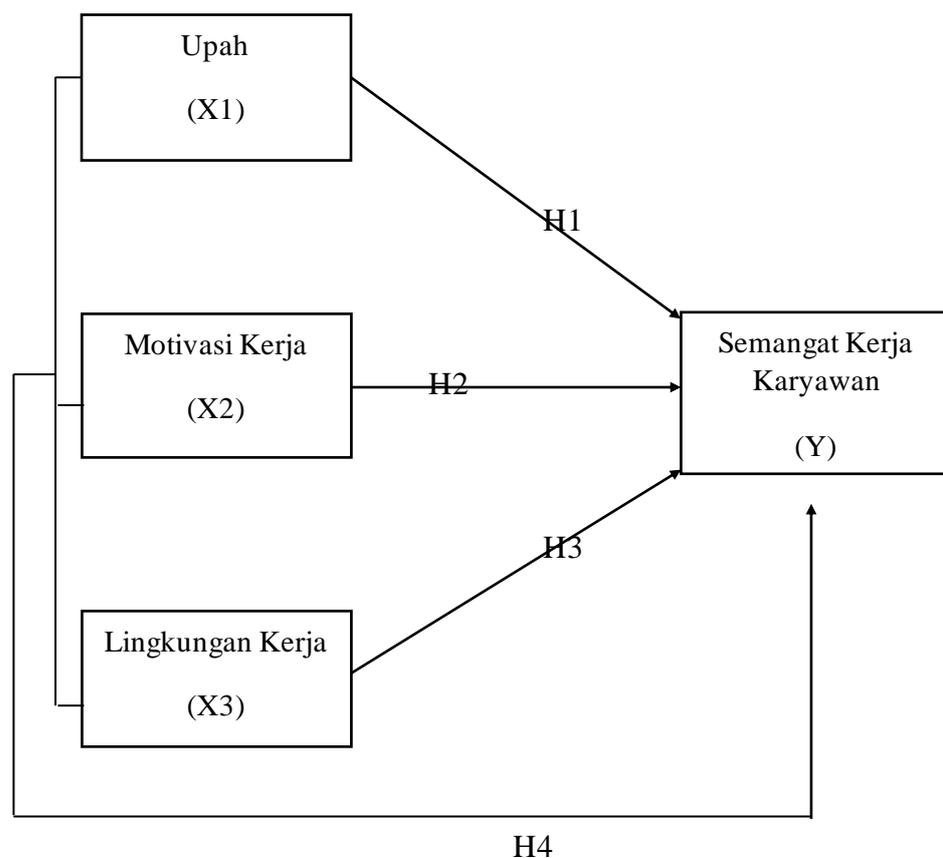
penelitian yang saya lakukan yaitu variabel terikatnya pada penelitian ini menggunakan produktivitas kerja sedangkan penelitian saya menggunakan semangat kerja karyawan. Selain itu juga perbedaan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugara dkk⁷⁰. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD.Sukri Dana Abadi Ponorogo. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini adalah secara bersamaan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 32,229, dan variabel komunikasi mendominasi. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja dan semangat kerja, selain itu juga persamaan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik, Selain itu juga perbedaan lokasi penelitian.

⁷⁰ Franky Sugara dkk, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo", Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol. 4, No. 1, 2020, hal. 46-57

J. Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah dalam memahami dan memperjelas kegiatan penelitian, maka perlu dijelaskan kerangka konseptual, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Dari kerangka konseptual diatas, dijabarkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dimana semakin baik tingkat pemberian motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja, diharapkan membawa pengaruh yang positif dan semangat kerja karyawan terus naik. Secara teori, apabila semakin tinggi upah yang diberikan, semakin baik motivasi yang diberikan, dan semakin baik kondisi lingkungan kerja,

diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

K. Hipotesis

Gay dan Diehl dalam buku Sandu Siyoto,⁷¹ menjabarkan bahwa hipotesa atau hipotesis adalah dugaan sementara terhadap suatu permasalahan. Dari kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diduga upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu.
- b. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat Kerja Karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu.
- c. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat Kerja Karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu.
- d. Diduga upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat Kerja Karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu.

L. Mapping, Variabel, Indikator dan Teori

Tabel 2. 1 Mapping Penelitian

Variabel	Indikator	Teori
Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya hidup 2. Sistem pengupahan 3. Keadilan dan kelayakan upah 	Teori Fillipo dalam buku Lilik Khoiriyah "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" Pada CV. AJI Bali Jaya Wijaya", (Surakarta: Skripsi tidak

⁷¹ Sandu Siyoto, (ed.), *Dasar Metodologi Penelitian*, (Sleman : Literasi Media Publishing, 2015), hal156.

Variabel	Indikator	Teori
		diterbitkan, 2009), hal 21-23.
Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk hidup 2. Keinginan untuk pengakuan 3. Prestasi kerja 4. kerelaan 	Teori Hasibuan dalam Djamil Hasim “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja”, (Surabaya: PT Qiara Media, 2009), hal121-22.
Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja fisik 2. lingkungan kerja non fisik 	Teori Sedarmayanti dalam Moh. Saiful Bahri “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi”, (Surabaya: CV Jakad Publishing, 2018), hal140.
Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Naiknya produksi perusahaan 2. Tingkat perpindahan karyawan menurun 3. Presensi 4. Tanggungjawab 5. Tidak terjadi kegelisahan 	Teori Nitisemito dalam A.M Dadang “Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Etos Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor, (Pasuruan : Qiara Media, 2019), hal132.